

На регіональному рівні центри зайнятості повинні забезпечувати: розробку регіональних програм зайнятості; аналіз і короткострокове прогнозування ринку праці; організацію профнавчання та консультування незайнятого населення; аналіз демографічних, економічних і соціальних процесів у сфері зайнятості; практичну роботу з вивільненими працівниками.

Таким чином, в умовах формування розвинених ринкових відносин політика регулювання зайнятості повинна базуватися на органічному поєднанні та взаємодії пріоритетів структурних змін в економіці із стратегією зайнятості. Механізм регулювання зайнятості населення в нових умовах господарювання повинен спрацьовувати за рахунок забезпечення повної реалізації трудового потенціалу та досягнення продуктивної зайнятості шляхом розробки програм сприяння зайнятості на державному, регіональному та місцевому рівнях.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ринок праці в Україні в 1999 році: Анал.-стат. збірник // Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. — К., 2000. — 185 с.
2. Статистичний бюлетень за 6 місяців 2000 року. — Держкомстат України, 2000. — 305 с.

Мельник С. В., канд. екон. наук
НДІ соціально-трудових відносин Мінпраці України,
(м. Луганськ)

ШЛЯХИ ЗМЕНШЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО НАПРУЖЕННЯ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКАХ ПРАЦІ

За останні два роки на ринку праці України сформувалися позитивні тенденції, серед яких, перш за все, слід відзначити зменшення рівня навантаження безробітних на робочі місця за рахунок зростання потреби в працівниках, відносну стабілізацію рівня безробіття, звуження регіональної диференціації параметрів ринку праці тощо. Ці зміни на краще пояснюються, з одного боку, початком у країні економічного зростання, підвищенням ефективності роботи системи центрів зайнятості, стабілізацією та вдалою

реструктуризацією таких галузей, як харчова та легка промисловість, енергетика, чорна та кольорова металургія, рекреаційна сфера, а з іншого боку — відтоком надлишкової робочої сили з офіційного внутрішнього ринку праці до «тіньової» економіки, де оціночно зайнято близько 4,5 млн осіб, а з офіційного зовнішнього ринку праці — переміщення частки працездатного населення країни як нелегальних трудових мігрантів до інших країн (оціночно 5,0 млн осіб протягом року працюють за межами країни, в т. ч. близько 25,0 % з них — в РФ, 50,0 % — в країнах Європи, 6,0 % — в США та Канаді тощо).

Одночасно ситуація з працевлаштуванням в Україні залишається дуже складною. Головними показниками такого стану та складовими зростання напруження на ринках праці у близькій перспективі виступають:

- висока питома вага (станом на 01.01.2001) в загальній безробітних категорії жінок (63,2 %), молоді (27,7 %), осіб, що перебували на посаді службовця (31,9 %);

- суттєва регіональна диференціація рівня безробіття. Так, співвідношення максимального з мінімальним значенням цього показника по областях України (Житомирська та Одеська відповідно) становить 7,1 рази, а внутрішньообласна — від 5,5 до 18,5 рази (наприклад, в Луганській області — 18,1 рази);

- перехід безробіття до довготривалої фази. Так, середня тривалість зареєстрованого безробіття у 2000 році в 12 місяців і більше була притаманна 13 областям України, від 10 до 12 місяців — 11 регіонам, а решті (крім Одеської області) — від 8 до 10 місяців;

- прогнозоване зростання чисельності незайнятого населення у зв'язку з подальшою ліквідацією шахт, банкрутством ряду підприємств, підвищення ефективності роботи галузі за рахунок їх позбавлення від надлишкової робочої сили, вихід частки робочої сили із «тіньової» економіки або її повернення (депортація) із країн прикладання дешевої української праці, результатами адміністративної, аграрної, військової реформи тощо;

- «перевиробництво» навчальними закладами всіх рівнів акредитації фахівців, робітників і службовців за професіями, попит на які на внутрішньому ринку праці зменшився; падіння рівня підготовки та кваліфікації окремих категорій кадрів, через зниження якості освіти; відсутність необхідних коштів у сім'ях з обдарованими дітьми, «комерціалізацією» багатьох навчальних закладів тощо;

- дія негативних наслідків від демографічної кризи в країні, падіння рівня здоров'я населення, що призводитиме до погіршення якісних параметрів вітчизняної робочої сили.

Серед розмаїття напрямків зменшення соціального напруження як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках праці держави в умовах сьогодення слід визначити як найбільш ефективні, маловитратні та швидкоокупні такі:

а) у сфері нормативно-законодавчого та економічного забезпечення:

— внесення до чинного законодавства норми стосовно обов'язкового працевлаштування на вільні, нові чи відтворені робочі місця на підприємствах усіх форм власності осіб, зареєстрованих у центрах зайнятості як незайняті та безробітні з визначенням квоти 60,0 % від загалу для незайнятих та 50,0 % — для безробітних, з яких не менш як три чверті перепадає на категорії з низьким рівнем конкурентоспроможності на ринку праці та «тривалих» безробітних (схожа схема працювала у Франції у 80-х роках);

— введення норм для створення підприємств тимчасового найму та тимчасової зайнятості, за яких підприємства наймають на термін до 1 року лише безробітних відповідного професійно-освітнього рівня з 50,0 % компенсацією витрат на заробітну плату для них та відміною на відповідний термін відрахувань до ФСЗ;

— створення фонду сприяння професійній підготовці та перепідготовці як в розмірі до 1,0 % від ФОП, що дозволить більш ефективно збалансувати кадрову політику відповідно до попиту на зовнішньому ринку праці. Крім того, роботодавці матимуть можливість фінансувати навчання молодих працівників заочною, вечірньою чи заочною формами. З цього фонду буде можливість забезпечувати фінансування обдарованої молоді з бідних сімей тощо;

б) в економічній сфері:

— введення схем пільгового оподаткування, зменшення непрямих податків, пропорційного зменшення відрахувань до ФСЗ залежно від обсягів працевлаштування, створення робочих місць для безробітних тощо (в зарубіжній практиці існує близько 30 таких схем);

— створення за кошти державного та місцевих бюджетів на базі великих підприємств-банкрутів бізнес-інкубаторів з розгалуженою інфраструктурою для підприємницьких структур з подальшого здачою в оренду з викупом чи одночасним продажем офісів та обладнання роботодавцям за умови, що вони найматимуть за направленнями ЦЗ довготривалих безробітних на не менш як на 60,0 % нових робочих місць.

За нашими розрахунками, наприклад, на базі луганського заводу «Донець», вклавши близько 16 млн грн. можна було б створити не менш як 200 офісів, контор, представництв, на які роботодавці найняли б не менш 5 тис. працівників. Термін окупності цього проекту з урахуванням економії коштів ФСЗ — 4 роки;

— кредитування самозайнятості, фермерства, ремесел та народних промислів із визначенням регіонів відповідної профпідготовки та перепідготовки, ринків збуту продукції, поставок сировини та необхідних предметів праці, стимулювання створення тимчасових та сезонних робочих місць, зорієнтованих на використання ручної праці (озеленення, будівництво, екологічні, сільськогосподарські, лісгосподарські, будівельно-реставраційні роботи тощо), введення норм через квотування обсягів відповідних робіт, які фінансуються з місцевих бюджетів для організації оплачуваних громадських робіт;

— сприяння розвитку підприємств, заготівельних фірм та споживчих товариств, які б стимулювали збір населенням грибів, ягід, лікарських рослин, цінного насіння, жолудів тощо;

в) методично-організаційне забезпечення:

— розробка прогнозних оцінок щодо підготовки кадрів відповідно до попиту на ринку праці на підвалинах Методичних рекомендацій щодо визначення обсягів та професійно-освітнянської структури підготовки робітничих кадрів закладами ПТО з урахуванням попиту на ринках праці, затвердженій спільною Колегією Мінпраці та Міносвітнауки (проект Методичних рекомендацій розроблено НДІ соціально-трудових відносин Мінпраці України та апробовано в 2000 році в системі ПТО і центрах зайнятості міст Луганська та Севастополя).

Серед нових професій, які користуються попитом на регіональних ринках праці, зазначимо такі:

♦ професіонали — провізор-косметолог, провізор-токсиколог, провізор-клінічний, вихователь соціальний по роботі з дітьми-інвалідами, вчитель-реабілітолог, фахівець із стандартизації та сертифікації, фахівець-організатор соціально-побутового обслуговування, актуарій, фахівець з управління проектами та програмами у сфері матеріального (нематеріального) виробництва, еколог, наглядач за умовно засудженими, наглядач у громадському центрі;

♦ спеціалісти — фахівець з фізичної реабілітації, ліквідатор-розпорядник майна підприємств-боржників, асистент вчителя-реабілітолога, агент з митного оформлення вантажів та товарів, художник-конструктор (дизайнер) (з дипломом молодшого спеціаліста), оцінювач, оцінювач-експерт, натуропат;

- ♦ технічні службовці — оператор комп'ютерного набору, оператор комп'ютерної верстки, асистент референта, конторський службовець (бухгалтерія), обмінювач грошей, спостерігач за забрудненням природного середовища;

- ♦ робітники сфери торгівлі та побутових послуг — перукар собак, експерт-кінолог, рятувальник, економка, гувернер, соціальний робітник, фасувальник медичних виробів, гід, манекенник, модель, стюард;

- ♦ кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та риболовства — фермер, грибник (у 2000 році передбачається введення професії «моревод»);

- ♦ кваліфіковані робітники з інструментом — електромеханік з обслуговування і ремонту вітроенергетичної установки, електромонтер з обслуговування і ремонту установок захисту від корозії підземних трубопроводів, різальник на лазерній установці, контролер з неруйнівного контролю, флорист;

- ♦ оператори та складальники устаткування і машин — оператор головного щита управління вітроенергетичної станції, складальник аудіо- та відеокасет, оператор установки для приготування бітумної емульсії;

- ♦ найпростіші професії — конс'єрж;

— прийняття договору про співробітництво між Мінпраці та Міносвітнауки України на 2001—2005 роки з визначенням спільних заходів стосовно забезпечення розвитку безперервної профосвіти та високої якості робочої сили, запровадження підготовки за новими, кон'юктурними вимогами, відповідно до попиту на ринку праці, сприяння працевлаштуванню випускників навчальних закладів, координації дій у виконанні спільних наукових досліджень, обміну інформацією та наробками тощо з визначенням переліку базових освітніх та науково-дослідних установ, які здійснюватимуть науково-методичне забезпечення спільних напрямів діяльності Мінпраці та Міносвітнауки України (відповідний договір прийнято в Російській Федерації 28 березня 2000 року);

— створення системи моніторингових досліджень у сфері соціально-трудових відносин, взявши за основу схему, розроблену НДІ соціально-трудових відносин у 2000 році, де визначено порядок, процедуру діяльності цієї системи зі шляхами її нормативного, організаційного, кадрового та фінансового забезпечення;

— розробка методичних рекомендацій щодо визначення вартості створення (відтворення) робочих місць у регіонально-галузевому розрізі (відповідний проект можливо підготувати в 4—6-місячний термін);

— підготовка методичних рекомендацій стосовно ефективності роботи підрозділів Держцентру зайнятості для визначення оптимального навантаження, перерозподілу штатних одиниць, фінансів між ними, виходячи з регіонально-функціональних особливостей ринків праці (за цим напрямом на замовлення Держцентру зайнятості Інститутом підготовки кадрів Держцентру зайнятості в 1999—2000 роки виконано близько 80 % необхідної роботи);

— довидання Державного класифікатора професій ДК 003-95 (КП) та робота над другим видання КП із залученням зацікавлених відомств (Міносвітнауки, Держстандарту, Держкомстату, Мінекономіки, Мінфіну, Держкомпромполітики тощо);

— розробка класифікації посад, професій та занять службовців силових структур із визначенням їх посадових обов'язків, прав, завдань, кваліфікаційних вимог та знань;

— розробка методичних рекомендацій щодо визначення шляхів адаптації професійних занять та посадових навичок військовослужбовців, що звільнюються в запас, до цивільних професій;

— наукове обґрунтування ратифікації Конвенції МОП № 97 (1997 р.) «Про працівників-мігрантів» та № 143 (1975 р.) «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення»;

— підготовка методичних рекомендацій щодо розробки та узгодження генеральної, галузевих, регіональних угод та колективних договорів з постатейними коментарями;

— розробка концепції формування системи підготовки кадрів для Мінпраці та соцполітики України (зайнятість, соціальний захист, умови та охорона праці, управління персоналом, ринок праці, економіка праці тощо) через підпорядкування для цієї мети ряду ВНЗ (створення Академії праці та соціальної політики Мінпраці та соцполітики України з філіалами в 5 регіонах України);

— підготовка переліку регіонів та профтехучилищ, які будуть мати підпорядкування Міносвітнауки та Мінпраці України і орієнтуватися на підготовку кадрів за держзамовленням та перепідготовку безробітних за новими професіями за рахунок коштів ФСЗ;

— в регулюванні трудові міграційних процесів шляхом розробки Концепції розвитку прикордонної трудової міграції в Україні, методичних рекомендацій щодо визначення обсягів міждержавної трудової міграції, типового, трудового договору (контракту) між працівником-мігрантом та закордонним власником (роботодавцем), проекту Закону України «Про регулювання міждержав-

ної трудової міграції в Україні», проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок ліцензування та видачі квот на залучення іноземної робочої сили на підприємства України та використання робочої сили України за кордоном», структури, нормативної чисельності, взаємодії та підпорядкування органів управління трудовою міграцією, форм відповідної статистичної звітності.

Петров П. Ю., канд. техн. наук
НИИ социально-трудовых отношений Минтруда Украины

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Стратегическое планирование как самостоятельный вид управленческой деятельности представляет собой отличительную особенность топ-менеджмента XX века. Именно в прошлом веке стратегическое планирование получило всестороннее теоретическое осмысление и массовое использование на практике, как для отдельных организаций¹, так и для некоторых регионов² и отраслей экономики.

Основной причиной применения на практике стратегического планирования послужила необходимость оперативного реагирования администраций, организаций на быстро меняющиеся внешние условия, а впоследствии и предвидения этих изменений. Развитие науки (прежде всего естественных наук), техники, экономики, социальных инфраструктур привело к постоянному изменению системных связей и, как следствие, качества жизнедеятельности для значительной части человечества. По существу стратегическое планирование, в отличие от других видов управленческого планирования, — это не реакция на возникающие внутренние и внешние проблемы, а готовность к возможным качественным изменениям внешней среды.

Идеология долгосрочного планирования приемлема в тех слу-

¹ Если в середине прошлого века стратегическое планирование было прерогативой крупных экономических структур, в том числе транснациональных компаний, то в последние годы XX века стратегическое планирование широко и активно стало использоваться общественными организациями и предприятиями малого бизнеса.

² В первых планах развития регионов, разработанных в 60-х, 70-х годах XX века, доминирующее место отводилось развитию промышленности (прежде всего оборонной, тяжелой и добывающей), транспорта и средств связи. В настоящее время все большее внимание уделяется развитию общественных связей.